

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Hoeve Biesland (2647)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Hoeve Biesland (2647)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	7
2.3 Algemene conclusies	9
3 Deelnemers en medewerkers	11
3.1 Deelnemers	11
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
3.3 Personeel	14
3.4 Stagiairs	15
3.5 Vrijwilligers	15
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	17
4 Scholing en ontwikkeling	19
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	22
5 Terugkoppeling van deelnemers	24
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	24
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	26
5.3 Inspraakmomenten	27
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	29
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	30
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	31
6 Meldingen en incidenten	32
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	32
6.2 Medicatie	32
6.3 Agressie	32
6.4 Ongewenste intimiteiten	36
6.5 Strafbare handelingen	36

6.6 Klachten	36
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	37
7 Acties	39
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	39
8 Doelstellingen	40
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	40
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	40
8.3 Plan van aanpak	41
Overzicht van bijlagen	43
Actielijst	43

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Hoeve Biesland

Registratienummer: 2647

Bieslandseweg 1, 2645 BM Delfgauw

Rechtsvorm Maatschap ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 27345982

Website: <http://www.hoevebiesland.nl>

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Hoeve Biesland

Registratienummer: 2647

Bieslandseweg 1, 2645 BM Delfgauw

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voorwoord

Met trots presenteer ik hierbij mijn eerste kwaliteitsjaarverslag voor Hoeve Biesland. Het afgelopen jaar ben ik gestart in de nieuwe functie van teamleider zorg. Een rol die is ontstaan uit een functie waarin mijn voorganger de zorgadministratie combineerde met uiteenlopende andere administratieve taken op de boerderij. In mijn huidige functie richt ik mij volledig op de zorg, waardoor deze rol een veel duidelijkere focus en invulling heeft gekregen. Met mijn achtergrond in de zorg voelde het voor mij logisch om deze functie te hernoemen en de zorg binnen Hoeve Biesland verder te professionaliseren.

Veel zaken werden al met grote aandacht en toewijding uitgevoerd, maar stonden nog niet overal goed beschreven. Afgelopen jaar heb ik daarom gewerkt aan het zichtbaar, inzichtelijk en overdraagbaar maken van wat we doen. Niet door dingen anders te maken dan ze zijn, maar door te zorgen dat onze kwaliteit niet alleen voelbaar is, maar ook aantoonbaar.

Wat mijn functie voor mij extra waardevol maakt, is dat ik zelf ook op de groep sta. Samen werken met onze hulpboeren geeft mij een breed en realistisch beeld van wat er leeft en speelt. Het directe contact, de gesprekken, het dagelijkse samenwerken dat alles heeft mij geholpen om te zien wat er goed gaat en waar we kunnen groeien. Het heeft mij veel plezier gebracht én een sterke basis om de zorg verder te ontwikkelen.

Ik kijk met een goed gevoel terug op dit eerste jaar en met vertrouwen vooruit naar wat we samen nog meer kunnen neerzetten.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij

Zoals in het voorwoord al genoemd, is op 1 februari de nieuwe teamleider zorg gestart. In tegenstelling tot zijn voorganger staat hij niet alleen achter de schermen, maar ook zelf op de groep. Hierdoor is hij dagelijks betrokken bij de begeleiding van onze hulpboeren en krijgt hij een helder beeld van wat er leeft op de zorgboerderij. Deze nauwe betrokkenheid heeft het afgelopen jaar bijgedragen aan een gevoel van nabijheid, overzicht en gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het team.

Het was een bijzonder jaar met meerdere personeelwisselingen, maar ondanks die veranderingen bleven de activiteiten op de boerderij met enthousiasme en toewijding doorgaan. Op dit moment zijn er 40 hulpboeren actief op het erf, in de bakkerij, de winkel, de moestuin, de slagerij en in de logistiek. In al deze bedrijfstakken werken zij niet naast, maar mét de medewerkers, iets wat Hoeve Biesland al jaren kenmerkt en waar wij trots op zijn.

Verschillende takken van het bedrijf zijn doorgegroeid. Een mooi voorbeeld hiervan is Kistje Vol Smaak, waar inmiddels ruim 600 kistjes per week worden gevuld. Dit vraagt meer voorbereiding, maar de hulpboeren vinden het geweldig om hierbij betrokken te zijn. Regelmatig gaat er een nieuwsbrief mee in het kistje, waarin interviews met onze hulpboeren staan. Zo kunnen klanten kennis maken met de mensen die met zoveel plezier en trots aan hun kistje werken.

Het deelnemersaantal is afgelopen jaar opnieuw gestegen en de verwachting is dat dit verder zal gaan stijgen. De teamleider heeft zich sterk ingezet voor het uitbreiden en verbeteren van het netwerk rondom Hoeve Biesland. Zo is er een directe samenwerking gestart met GGZ Delfland, waardoor cliënten die intern wonen nu ook bij ons dagbesteding kunnen volgen. Daarnaast zijn er samenwerkingen opgebouwd met twee scholen voor speciaal onderwijs, met als doel thuiszitters weer perspectief te bieden. In januari 2026 zal de eerste hulpboer vanuit dit netwerk starten. Ook met verschillende woonlocaties voor begeleid wonen is intensiever contact geweest. Uit die samenwerking zijn inmiddels twee nieuwe deelnemers ingestroomd.

Verder zijn er meerdere zorgorganisaties uit de regio op uitnodiging langs geweest voor een rondleiding, zodat zij een beter beeld kregen van ons aanbod en de mogelijkheden voor hun cliënten. Dit heeft geleid tot meer zichtbaarheid, nieuwe verwijzers en een bredere samenwerking binnen de regio.

In oktober namen we afscheid van een medewerker van het eerste uur, die sinds de start

van de zorgboerderij nauw betrokken was bij de begeleiding. Na bijna dertien jaar merkte hij dat het tijd was voor iets anders. Gelukkig hebben we na een zorgvuldige wervingsprocedure een nieuwe collega gevonden, die op 1 oktober 2025 is gestart. Inmiddels is er een fijne klik tussen hem en de hulpboeren, en voelt zijn komst als een waardevolle versterking van het team.

Naast het dagelijkse werk gebeurden er dit jaar ook bijzondere momenten die veel hebben betekend voor onze gemeenschap:

- In augustus genoten we van onze jaarlijkse barbecue voor medewerkers, hulpboeren en ouders.
- Begin september deden we weer enthousiast mee aan de Bieslanddagen. Dit jaar was extra bijzonder: de teamleider en de hulpboeren bedachten een eigen activiteit: de hulpboeren-kruiwagenrace. Bezoekers konden ervaren welke taken onze hulpboeren uitvoeren. Het bleek een groot succes.
- In september gingen we op ons jaarlijkse uitje. Op verzoek van de cliëntenraad bezochten we een kamelenmelkerij. Met een volle touringcar reden we erheen voor een dag vol activiteiten en nieuwe ervaringen, die door iedereen als zeer geslaagd werd ervaren.
- Eind september ontvingen we verdrietig nieuws over een hulpboer die het al langere tijd moeilijk had. Hij werd tijdelijk vanuit zijn GGZ-instelling teruggetrokken en later vernamen we dat hij was overleden door zelfmoord. Dit heeft diepe indruk gemaakt op medewerkers. De teamleider heeft contact opgenomen met 113, waarna we adviezen ontvingen en een protocol hebben opgesteld om ons beter voor te bereiden op dergelijke situaties in de toekomst.

Ondanks de intensiteit van sommige momenten kijken we terug op een jaar waarin veel is opgebouwd, versterkt en verdiept. De hulpboeren, medewerkers, vrijwilligers en samenwerkingspartners vormen samen een sterke gemeenschap. Het verdere jaarverslag laat zien hoe wij binnen dit zorgaanbod blijven werken aan kwaliteit, veiligheid en ontwikkeling in een omgeving waar iedereen ertoe doet en waar we samen blijven groeien.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Reflectie op het kwaliteitsproces

Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van verandering en verdere professionalisering binnen de zorgboerderij. Met de komst van de nieuwe teamleider is er een duidelijke en vernieuwde zorgstructuur neergezet. Deze nieuwe structuur heeft gezorgd voor meer overzicht, heldere taakverdeling en meer directe betrokkenheid bij het begeleiden van de hulpboeren.

Het zorgaanbod zelf is inhoudelijk gelijk gebleven, maar de manier waarop het wordt ondersteund en gevolgd is versterkt. De grootste verandering was het volledig digitaliseren van het zorgdossier binnen het beveiligde systeem van Zilliz. Hierdoor zijn doelen, afspraken en evaluaties beter vindbaar en overzichtelijker geworden. Daarnaast is er geïnventariseerd welke evaluaties nog ontbraken of verouderd waren. Deze achterstand is aangepakt en vrijwel alle dossiers zijn inmiddels weer actueel.

De situatie op de boerderij ontwikkelde zich vooral in het uitbreiden van het professionele netwerk en het intensiveren van samenwerking met externe organisaties. Hierdoor kunnen we beter inspelen op verwijzingen, complexe situaties en doorstroommogelijkheden voor hulpboeren. Er zijn geen grote wijzigingen geweest in de financieringsstructuur; de zorg wordt nog steeds bekostigd via WMO, PGB en onderaannemerschap.

Door de nieuwe zorgstructuur is kritisch gekeken naar de werkbeschrijvingen. Hoewel de basis overeind bleef, zijn onderdelen geactualiseerd vanwege de digitalisering van het dossier, aangescherpte afspraken rondom netwerkcontact en duidelijke werkprocessen bij complexe situaties. Deze aanpassingen vloeiden voort uit ervaringen in de praktijk en de behoefte aan meer uniformiteit binnen het team.

Er is dit jaar geen externe audit uitgevoerd, maar we zijn gestart met de voorbereidingen voor de volgende toetsing. Daarbij hebben we interne controles gedaan op dossierkwaliteit, evaluaties en het gebruik van het kwaliteitssysteem. Deze zelfevaluaties hebben inzicht gegeven in waar we stonden en waar verbetering nodig was, zoals het structureel plannen van evaluaties en het borgen van afspraken met het netwerk. Deze punten zijn inmiddels opgepakt.

Het contact met het netwerk van de hulpboeren kreeg afgelopen jaar extra aandacht. Wanneer de begeleiding signaleert dat het niet goed gaat met een hulpboer, wordt er snel geschakeld met de betrokken professionals of familie. Een voorbeeld was de intensieve samenwerking met een arts en woonbegeleiders van een hulpboer waarvoor de thuissituatie tijdelijk onhoudbaar was. Door nauwe afstemming kon een gesloten opname worden voorkomen, waardoor de hulpboer rust en structuur bleef vinden op de dagbesteding.

Tegelijkertijd waren er ook lastige situaties, zoals artsen die onaangekondigd op het erf verschenen voor een opnamebeoordeling. Dit zorgde voor onrust bij zowel medewerkers als de hulpboer. De teamleider heeft hierover een klacht ingediend, waarna een goed gesprek volgde en duidelijke afspraken zijn gemaakt. Deze situatie benadrukte hoe belangrijk het is dat alle betrokkenen volgens vaste en afgestemde protocollen werken.

We merkten daarnaast dat netwerkcontact soms stilvalt wanneer er géén bijzonderheden spelen. Daarom organiseren we in het voorjaar van 2026 een ouderavond voor ouders en/of begeleiders om hen actief mee te nemen in ons werk, vragen te beantwoorden en de verbinding warm te houden.

Het afgelopen jaar hebben diverse organisaties de zorgboerderij bezocht. Dit waren onder andere:

- SKAL
- NVWA
- Gemeente Pijnacker (voor het sluiten van een nieuw contract)
- Rotterdam College en Pleysier College (samenwerking rondom thuiszitters en schooluitvallers)
- Samenwerkingsverband Delft
- Boba Autismecoaching
- Begeleiders van GGZ Delfland
- IPS-coaches (op uitnodiging van de teamleider voor werkervaringsplekken)
- COA (mogelijkheden voor vrijwilligersplekken)
- Leger des Heils (voor dagstructuur en terugkeer in de samenleving)
- Diverse persoonlijk begeleiders van verschillende instellingen

Deze bezoeken vonden plaats op uitnodiging van de teamleider, met als doel de professionals en organisaties een helder beeld te geven van het werk dat wij op de zorgboerderij doen en hoe wij hen kunnen ondersteunen in het vinden van passende werk- en dagbestedingsplekken voor hun deelnemers. Door hen actief mee te nemen in onze werkwijze krijgen zij een beter beeld van wie wij zijn en kunnen zij gerichter inschatten voor welke deelnemers onze plek passend kan zijn.

Hoeve Biesland levert géén zorg vanuit de Wzd of Wvvgz. Er is het afgelopen jaar geen onvrijwillige of gedwongen zorg toegepast.

2.3 Algemene conclusies

Algemene conclusies

Het jaar 2025 stond voor Hoeve Biesland in het teken van verandering, groei en verdere professionalisering. De komst van de nieuwe teamleider zorg had daarbij grote invloed. Doordat hij zowel op de groep werkt als verantwoordelijk is voor de zorgstructuur, ontstond er een beter overzicht, meer betrokkenheid en een sterkere verbinding tussen begeleiding, hulpboeren en het netwerk. Dit was een belangrijke ontwikkeling die veel heeft betekend voor de manier waarop het zorgaanbod wordt vormgegeven.

Wat we hiervan hebben geleerd, is dat zichtbare aanwezigheid op de werkvloer en korte communicatielijnen bijdragen aan rust, duidelijkheid en een stevige basis voor kwaliteit. De personeelwisselingen maakten daarnaast duidelijk hoe waardevol een stabiel en goed ingewerkt team is. Met de komst van de nieuwe collega in oktober is hierin een mooie stap vooruit gezet.

Kwaliteitsproces en kwaliteitssysteem

Terugkijkend zijn we tevreden over de kwaliteit van de zorgboerderij en de manier waarop het kwaliteitssysteem is toegepast. De digitalisering van de zorgdossiers, het actualiseren van werkprocessen en de interne controles hebben gezorgd voor meer overzicht en uniformiteit. De kwaliteitscyclus werkt in de praktijk goed: door regelmatig te observeren, intern te evalueren en vervolgens bij te sturen, sluiten werkwijzen beter aan op de behoeften van de hulpboeren en het team.

Belangrijk is dat we dit jaar een nieuwe overlegstructuur hebben ingevoerd om de kwaliteit verder te versterken.

- Wekelijks vindt er nu een begeleideroverleg plaats, waarin iedere week één hulpboer uitgebreid wordt besproken. Hierbij wordt stilgestaan bij de huidige situatie, wat goed gaat en welke aandachtspunten er zijn. De uitkomsten worden direct vastgelegd in het digitale dossier, zodat voortgang inzichtelijk blijft en afspraken goed geborgd worden.
- Daarnaast zijn ook de maandelijkse overleggen met het gehele zorgteam en de maatschap opnieuw opgestart. De teamleider is hierbij voorzitter en zorgt voor een duidelijke agenda en uitgewerkte notulen, inclusief acties en verantwoordelijkheden. Hierdoor is er meer structuur, transparantie en continuïteit in het kwaliteitsproces.

De zelfevaluaties van dit jaar hebben onder andere opgeleverd dat het structureel plannen van evaluaties en het borgen van netwerkafspraken blijvende aandachtspunten zijn. Door de nieuwe overlegmomenten wordt hier nu zichtbaarder en consistentier aan gewerkt.

Professioneel en ondersteunend netwerk

We zijn zeer tevreden over het ondersteunend netwerk dat het afgelopen jaar verder is versterkt. Door verschillende organisaties actief uit te nodigen en hen mee te nemen in onze werkwijze, is de zichtbaarheid van Hoeve Biesland in de regio vergroot. Dit heeft geleid tot meer verwijzers en meerdere nieuwe samenwerkingen. Tegelijkertijd hebben we geleerd dat netwerkcontact ook onderhouden moet blijven wanneer er geen bijzonderheden spelen. De ouderavond in het voorjaar van 2026 is een belangrijke stap om die verbinding warm te houden.

Doelstellingen van vorig jaar

De doelstellingen van het afgelopen jaar zijn deels behaald:

- Meer overlegmomenten met hulpboeren: door de krapte waren formele overleggen beperkt, maar met de nieuwe wekelijkse begeleidersoverleggen wordt dit doel nu duurzaam vormgegeven.
- Evaluaties en voortgang structureel bespreken: doordat er tijdelijk minder werkoverleggen waren, gebeurde dit vooral in de dagelijkse afstemming. Met de herstart van de maandelijkse teamvergaderingen wordt dit nu weer structureel ingebed.

Acties voor het komende jaar

- Verder versterken van de nieuwe overlegstructuur en bewaken van continuïteit.
- Blijvend actualiseren van evaluaties en dossiers in Zilliz.
- Voorbereiden op de komende externe audit.
- Onderhouden en uitbreiden van het netwerk, o.a. via de ouderavond.
- Nieuwe collega verder inwerken en betrekken bij de kwaliteitscyclus.
- Structureel inzetten op overlegmomenten met hulpboeren binnen de nieuwe structuur.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Deelnemers

Doelgroepen

Hoeve Biesland biedt dagbesteding aan een diverse groep deelnemers. De belangrijkste doelgroepen zijn:

- Personen met een licht verstandelijke beperking (LVB)
- Personen met psychische kwetsbaarheden
- Personen met autisme
- Personen met ADHD
- Personen die gebaat zijn bij structuur, arbeidsritme en een rustige werkplek

Deze doelgroepen werken, ongeacht hun zorgzwaarte, in gemengde groepen samen op de verschillende bedrijfstakken van de boerderij. Hierbij wordt rekening gehouden met individuele mogelijkheden, interesses en belastbaarheid.

Aantal deelnemers en wijzigingen in 2025

Onderdeel	Aantal
Aantal deelnemers bij de start van het jaar	37
Instroom gedurende het jaar	12
Uitstroom gedurende het jaar	8
Aantal deelnemers aan het einde van het jaar	41

Redenen van uitstroom

De uitstroom in 2025 had verschillende oorzaken:

- Meerdere verhuizingen naar een andere gemeente, waardoor de dagbesteding niet kon worden voortgezet.
- Drie deelnemers kozen na een lange periode bij Hoeve Biesland voor een andere dagbestedingslocatie, omdat zij behoefte hadden aan een nieuwe omgeving of andere

activiteiten.

- Bij twee deelnemers verliep de WMO-indicatie en werd deze niet verlengd door de gemeente.
- Eén deelnemer is helaas overleden door zelfmoord.

Aanpassingen in verband met de instroom en groei

Door de groei van het aantal deelnemers en de verbreding van het netwerk is er extra aandacht besteed aan:

- Het zorgvuldig plaatsen van nieuwe deelnemers op een passende werkplek binnen de boerderij.
- Het versterken van de samenwerking met verwijzers, waardoor instroom beter afgestemd kan worden op het aanbod van de boerderij.

De groei is goed opgevangen binnen de bestaande structuur. Nieuwe doelgroepen zijn niet toegevoegd; de instroom past binnen de reeds bestaande doelgroepomschrijving.

Aangeboden zorg

- Hoeve Biesland biedt uitsluitend arbeidsmatige dagbesteding; er wordt geen woonzorg aangeboden.
- Zorgzwaarte: Licht tot midden, afhankelijk van de individuele ondersteuningsbehoefte.
- Begeleidingsvorm: Dagbesteding in groepsverband, met individuele aandacht waar nodig.
- Wet vanuit welke de zorg wordt verleend: WMO, WLZ en PGB.

Het zorgaanbod en de zorgzwaarte zijn in 2025 gelijk gebleven aan voorgaande jaren.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Conclusies met betrekking tot de deelnemers

Het afgelopen jaar kenmerkte zich door een realistische en verklaarbare uitstroom van deelnemers, gecombineerd met een duidelijke en stabiele instroom. Hoewel afscheid nemen van hulpboeren, om uiteenlopende redenen impact heeft, geeft het vertrouwen dat nieuwe deelnemers hun weg naar Hoeve Biesland steeds vaker weten te vinden via nieuwe verwijzers. Deze ontwikkeling vergroot onze zichtbaarheid in de regio en zorgt voor een stabielere instroom, waarbij we minder afhankelijk zijn van bestaande aanmeldroutes. Voor sommige dagdelen heeft dit zelfs geleid tot het ontstaan van een wachtlijst, wat aangeeft dat het zorgaanbod aansluit bij een duidelijke behoefte.

De huidige deelnemersgroep past goed bij het zorgaanbod van Hoeve Biesland. De zorgzwaarte blijft licht tot midden en sluit aan bij de mogelijkheden van de begeleiding en de structuur van de boerderij. De arbeidsmatige dagbesteding in groepsverband, met ruimte voor individuele aandacht, biedt deelnemers houvast, ritme en betekenisvol werk.

Afgelopen jaar hebben we geleerd dat een zorgvuldige plaatsing van deelnemers essentieel is voor het behouden van een positieve groepsdynamiek. Tijdens rondleidingen voert de teamleider zorg daarom standaard een eerste 'poortwachterscheck' uit, waarbij wordt gekeken of de ondersteuningsvraag van de deelnemer past bij het zorgaanbod én bij de samenstelling van de groep. Wanneer hierover twijfel bestaat, gaan we in gesprek met de verwijzer en de deelnemer om te onderzoeken wat wél mogelijk is. Proefdagen worden ingezet om in de praktijk te beoordelen of een plaatsing passend kan zijn.

Daarnaast bewaakt de teamleider zorg actief de balans per dagdeel tussen de verschillende doelgroepen. We merken dat de huidige mix zorgt voor een sterke en positieve dynamiek: deelnemers met meer mogelijkheden ondersteunen deelnemers met een grotere beperking, wat hun zelfvertrouwen vergroot. Tegelijkertijd kijken deelnemers met een grotere ondersteuningsvraag op tegen deze hulpboeren, wat bijdraagt aan motivatie en onderlinge verbondenheid. Bij nieuwe plaatsingen wordt daarom altijd gekeken of deze balans behouden blijft.

De veranderingen die dit jaar zijn doorgevoerd zoals actiever werven, nauwere samenwerking met nieuwe verwijzers en het bewuster plaatsen van deelnemers hebben bijgedragen aan een stabiele en passende deelnemersgroep. Voor het komende jaar zetten we deze lijn voort. Daarnaast onderzoeken we of het mogelijk is om de doelgroep voorzichtig uit te breiden met deelnemers met een auditieve beperking. Hiervoor zal actief worden genetwerkt met organisaties die deze doelgroep begeleiden, om te verkennen of en onder welke voorwaarden zij passend kunnen deelnemen aan de zorgboerderij.

Acties

- Voortzetten en versterken van samenwerking met nieuwe verwijzers.
- Blijven hanteren van een zorgvuldige poortwachtersfunctie bij instroom.
- Monitoren van groepssamenstelling en balans per dagdeel.
- Onderzoeken van mogelijkheden voor het toevoegen van de doelgroep met een auditieve beperking, inclusief overleg met externe organisaties.

Deze acties worden opgenomen in hoofdstuk 9 (doelstellingen) en verder uitgewerkt binnen het kwaliteitssysteem.

3.3 Personeel

Personeel

Het afgelopen jaar kenmerkte zich door zowel veranderingen als verdere stabilisering binnen het team van Hoeve Biesland. Met de komst van de nieuwe teamleider zorg zijn taken die eerder door beperkte capaciteit tijdelijk waren blijven liggen, opnieuw structureel opgepakt. De teamleider heeft zich onder andere gericht op het versterken van het netwerk, het werven van nieuwe hulpboeren, het verbeteren en digitaliseren van de zorgdossiers en het inplannen van vaste overlegmomenten. Daarnaast is hij actief betrokken geweest bij complexe zorgvragen, waarbij hij het initiatief nam in het contact en de afstemming met andere zorgorganisaties.

De teamleider neemt deel aan de overleggen en intervisiebijeenkomsten van de Vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland en fungeert tevens als vast aanspreekpunt richting deze organisatie. Deze rol heeft bijgedragen aan betere verbinding met de sector en aan het delen van kennis en ervaringen met collega-zorgboerderijen.

In oktober vond er een belangrijke personeelswijziging plaats. Een medewerker die ruim dertien jaar in dienst was en vanaf de start nauw betrokken is geweest bij de opbouw van de zorgboerderij, heeft afscheid genomen. Dit was voor veel hulpboeren een ingrijpend moment, aangezien hij een vertrouwd gezicht was binnen de dagelijkse begeleiding. Er is zorgvuldig gezocht naar een passende opvolger, waarbij hulpboeren actief zijn betrokken in de sollicitatieprocedure. Tijdens meeloopdagen konden zij feedback geven op de kandidaten. De gekozen nieuwe collega is ingewerkt door de teamleider zorg en heeft zich inmiddels ontwikkeld tot een waardevolle en passende aanvulling op het team.

Met alle medewerkers zijn functioneringsgesprekken gevoerd door de maatschap, waarbij ruimte was voor reflectie, feedback en persoonlijke ontwikkeling. Inbreng van medewerkers heeft onder andere geleid tot duidelijkere taakafspraken, meer structuur in overlegmomenten en een betere verdeling van verantwoordelijkheden binnen het team.

Vooruitkijkend naar 2026 staan er opnieuw enkele wijzigingen gepland. Door de toegenomen vraag naar dagbesteding op de woensdagen wordt het team op die dag versterkt met een vrijwilliger. Daarnaast zijn er al vrijwilligers actief op andere dagen ter ondersteuning van medewerkers en hulpboeren. De nieuwe vrijwilliger zal in januari 2026 starten.

Helaas zal de begeleider van de moestuin per 22 december stoppen in verband met zwangerschapsverlof en een daaropvolgende overstap naar een andere zorgtuin. De hulpboeren van de moestuin worden in januari tijdelijk ingezet op de boerderij. Vanaf februari zal een begeleider tijdelijk de begeleiding op de moestuin verzorgen. Tegelijkertijd wordt gestart met de werving van een nieuwe 'groenteboerin' die zowel inhoudelijk als begeleidend inzetbaar is voor deze doelgroep.

Hoeve Biesland maakt geen gebruik van ingehuurd personeel of ZZP'ers. Alle begeleiding wordt uitgevoerd door vaste medewerkers en vrijwilligers, wat bijdraagt aan continuïteit, herkenbaarheid en een veilige werkomgeving voor de hulpboeren.

3.4 Stagiairs

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Stagiairs.

3.5 Vrijwilligers

Vrijwilligers

Het afgelopen jaar is het team van vrijwilligers grotendeels stabiel gebleven. Aan het begin van het jaar waren er vijf vrijwilligers actief op de zorgboerderij. In maart is één vrijwilliger, die op de woensdagen werkte, gestopt omdat hij elders betaald werk heeft gevonden. Omdat het aantal hulpboeren op de woensdagen op dat moment beperkt was, is er toen bewust voor gekozen om geen nieuwe vrijwilliger aan te nemen. Hierdoor bestond het vrijwilligersteam gedurende het jaar uit vier vrijwilligers.

De vrijwilligers zijn gemiddeld twee dagdelen per week actief en ondersteunen de begeleiding bij het begeleiden van de hulpboeren. Hun taken bestaan uit het samen uitvoeren van werkzaamheden op de boerderij en het bieden van extra aandacht en ondersteuning aan hulpboeren die daar baat bij hebben. Vrijwilligers werken altijd onder verantwoordelijkheid van de begeleiding. De begeleiders geven richting aan de werkzaamheden en stemmen af welke activiteiten passend zijn. Vrijwilligers ondernemen de activiteiten zelfstandig met één of meerdere hulpboeren, maar dragen geen eindverantwoordelijkheid voor de zorg.

De begeleiding van vrijwilligers is laagdrempelig en goed georganiseerd. Er zijn korte lijnen tussen begeleiding en vrijwilligers en tijdens de werkdag is er veel contact. Aan het einde van de werkdag is er vaak een gezamenlijk moment om de dag te evalueren, ervaringen te delen en eventuele aandachtspunten te bespreken. Hierdoor kan de begeleiding waar nodig direct worden bijgestuurd en voelen vrijwilligers zich gezien en gehoord.

In november heeft de teamleider zorg met alle vrijwilligers een evaluatiegesprek gevoerd. Uit deze gesprekken kwam naar voren dat de vrijwilligers zeer tevreden zijn over de samenwerking met zowel de hulpboeren als de begeleiding. De sfeer, de duidelijke afspraken en de betrokkenheid binnen het team werden als positief ervaren.

Eén vrijwilliger is gedurende het jaar een dagdeel minder gaan werken. Zij is overgestapt naar een andere werkgever en merkte dat de combinatie met vrijwilligerswerk te belastend werd. In overleg is besloten dat zij tijdelijk één ochtend per week actief blijft als vrijwilliger. Deze aanpassing verloopt goed en is ook duidelijk gecommuniceerd naar de hulpboeren, die hier begrip voor hebben getoond.

Door de toenemende vraag naar dagbestedingsplekken op de woensdagen is aan het einde van het jaar besloten om opnieuw te werven voor een vrijwilliger. Inmiddels is een nieuwe vrijwilliger gevonden, die in januari 2026 zal starten. Zij heeft een achtergrond als intern begeleider in het onderwijs en zal daarmee een waardevolle aanvulling zijn op het team.

Het huidige team van vrijwilligers kenmerkt zich door betrokkenheid, stabiliteit en een prettige samenwerking. Vrijwilligers brengen eigen ideeën en initiatieven mee, die altijd in afstemming met de begeleiding worden ingezet. Deze inbreng wordt als zeer waardevol ervaren en draagt bij aan een gevarieerd en betekenisvol aanbod voor de hulpboeren.

3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

Het afgelopen jaar kunnen we concluderen dat de inzet van personeel en vrijwilligers een stevige basis vormt voor de kwaliteit van zorg op de zorgboerderij. De komst van de teamleider zorg, met als duidelijke opdracht om de zorg verder te professionaliseren, heeft hierin een grote rol gespeeld. Er is meer aandacht gekomen voor structuur, overleg, kwaliteitsbewaking en het expliciet maken van waarom we dingen doen zoals we ze doen. Dit heeft gezorgd voor meer overzicht en rust binnen het team.

We hebben geleerd dat een duidelijke zorgstructuur, vaste overlegmomenten en heldere taakverdeling essentieel zijn om de kwaliteit van zorg te borgen, zeker in een omgeving waar veel verschillende activiteiten en doelgroepen samenkomen. Door wekelijks inhoudelijk te overleggen en maandelijks met het gehele zorgteam en de maatschap bijeen te komen, ontstaat er meer gezamenlijke verantwoordelijkheid en duidelijkheid over acties en vervolgspraken. Dit komt zowel de medewerkers als de hulpboeren ten goede.

Naar aanleiding van deze inzichten zijn er meerdere veranderingen doorgevoerd. Zo zijn vaste overlegmomenten structureel ingepland, is de teamleider voorzitter van deze overleggen en worden agenda's en notulen vastgelegd. Daarnaast is de samenwerking met vrijwilligers verder aangescherpt door duidelijke afspraken te maken over hun rol en verantwoordelijkheden en door structurele evaluatiemomenten in te plannen. Ook is er actief gekeken naar een passende bezetting per dagdeel: op de meeste dagen zijn er drie begeleiders aanwezig op het erf, één begeleider in de bakkerij en één begeleider op de tuin. Wanneer er minder begeleiders beschikbaar zijn, wordt het aantal hulpboeren hierop aangepast, zodat de kwaliteit en veiligheid van de begeleiding gewaarborgd blijft.

Wij zijn tevreden over de deskundigheid en inzet van het huidige team. Alle begeleiders zijn bevoegd en bekwaam om de deelnemers te begeleiden. Door de aanwezigheid van ervaren begeleiders, aangevuld met betrokken vrijwilligers, kunnen we de zorg blijven afstemmen op de individuele behoeften van de hulpboeren. Er zijn op dit moment geen stagiairs werkzaam op de zorgboerderij.

Voor de komende periode blijven we inzetten op het verder ontwikkelen van het team en het behouden van een gezonde balans tussen begeleiders, vrijwilligers en hulpboeren. Concreet betekent dit dat we:

- blijven werken met vaste overlegstructuren en duidelijke verslaglegging;
- blijven investeren in begeleiding en evaluatie van vrijwilligers;
- de bezetting per dagdeel blijven afstemmen op de zorgzwaarte van de aanwezige hulpboeren;
- alert blijven op signalen van overbelasting binnen het team en hier tijdig op anticiperen.

Met deze acties blijven we bouwen aan een stabiel, deskundig en betrokken team dat in staat is om onze deelnemers op een veilige, professionele en mensgerichte manier te begeleiden.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Scholing en ontwikkeling

Het afgelopen jaar is actief gewerkt aan het op peil houden en verder ontwikkelen van de kennis en vaardigheden binnen het team. De opleidingsdoelen waren gericht op het borgen van veiligheid, het versterken van begeleidingsvaardigheden en het ondersteunen van de verdere professionalisering van de zorg op de zorgboerderij.

Opleidingsdoelen en behaalde resultaten

Het belangrijkste opleidingsdoel voor dit jaar was het herhalen en borgen van de BHV-kennis binnen het team. Alle medewerkers hebben hun BHV-herhaling met goed gevolg afgerond of staan ingepland voor de eerstvolgende herhalingsronde, die in januari zal plaatsvinden. Hiermee is dit opleidingsdoel behaald en blijft de veiligheid op de zorgboerderij goed gewaarborgd.

Een tweede opleidingsdoel was het verdiepen van begeleidingsvaardigheden door middel van de scholing *Oplossingsgericht werken*. Deze scholing is gevolgd door één medewerker. Deze medewerker heeft de zorgboerderij echter per oktober verlaten. Hoewel de opgedane kennis daardoor niet direct binnen het team geborgd is gebleven, beschikt de teamleider zorg over vergelijkbare scholing en ervaring op dit gebied. De kern van deze methodiek wordt daardoor alsnog toegepast in de dagelijkse begeleiding en teamoverleggen.

Gevolgde opleidingen en ontwikkelingsactiviteiten

In februari heeft de teamleider zorg de *introductie cursus Zorgboeren* gevolgd, ter voorbereiding op zijn nieuwe functie. Het leerdoel van deze cursus was het verkrijgen van inzicht in wet- en regelgeving, kwaliteitssystemen en de specifieke context van zorg op een zorgboerderij. Deze opleiding is met goed gevolg afgerond en heeft bijgedragen aan een stevige basis voor de verdere professionalisering van de zorg.

Daarnaast heeft de teamleider zorg de opleiding *Ontwikkelingspsychologie* gevolgd. Het leerdoel van deze scholing was het vergroten van kennis over ontwikkeling, gedrag en onderliggende problematiek bij verschillende doelgroepen. Deze kennis wordt ingezet in de begeleiding van hulpboeren en in de ondersteuning van het team bij complexe zorgvragen. Ook deze scholing is succesvol afgerond.

Naast formele scholing vindt er structureel kennisuitwisseling plaats binnen het team door middel van wekelijkse en maandelijkse overlegmomenten, waarin casuïstiek wordt besproken en ervaringen worden gedeeld. Deze intervisie draagt bij aan het continu

ontwikkelen van de begeleidingskwaliteit.

Niet behaalde opleidingsdoelen en aandachtspunten

Hoewel de scholing *Oplossingsgericht werken* formeel is gevolgd, is het oorspronkelijke doel om deze kennis breder binnen het team te borgen niet volledig behaald door het vertrek van de betreffende medewerker. Dit aandachtspunt blijft staan voor het komende jaar, waarbij wordt bekeken of aanvullende scholing of interne kennisoverdracht wenselijk is.

Evaluatie en vooruitblik

Op dit moment is er voldoende kennis en deskundigheid in huis om de huidige doelgroepen en zorgzwaarte goed te begeleiden. Door de expertise van de teamleider zorg en de ervaring binnen het team kunnen begeleiders elkaar ondersteunen bij inhoudelijke vragen. Tegelijkertijd blijven we alert op veranderingen in doelgroepen, zorgzwaarte en wetgeving. Indien nieuwe ontwikkelingen daarom vragen, zullen we gericht op zoek gaan naar passende scholing.

Voor het komende jaar blijven de opleidingsdoelen gericht op:

- het structureel borgen van BHV-kennis;
- het verder versterken van begeleidingsvaardigheden binnen het team;
- het blijven delen van kennis en casuïstiek via overleg en intervisie.

Op deze manier blijven we investeren in deskundige, veilige en kwalitatief goede zorg op de zorgboerderij.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Opleidingsdoelen komende jaren

Om de kwaliteit van zorg op Hoeve Biesland te blijven waarborgen en verder te ontwikkelen, blijven scholing en kennisdeling een belangrijk aandachtspunt. Door veranderingen in zorgvragen, samenwerkingen met nieuwe verwijzers en de verdere professionalisering van de zorgstructuur is het noodzakelijk dat medewerkers beschikken over actuele kennis en passende vaardigheden.

Benodigde kennis en vaardigheden

Voor de komende jaren is het belangrijk dat begeleiders:

- beschikken over actuele kennis op het gebied van veiligheid en crisisbeheersing;
- hun begeleidingsvaardigheden blijven ontwikkelen, met aandacht voor communicatie, gedragsbeïnvloeding en het omgaan met diverse doelgroepen;
- inzicht hebben in ontwikkelingen binnen de zorgsector, wet- en regelgeving en het kwaliteitssysteem;
- leren van en met elkaar door structurele kennisuitwisseling en intervisie.

Daarnaast vraagt de rol van de teamleider zorg om voortdurende verdieping in leiderschap, zorginhoud en netwerkontwikkeling, zodat het team goed ondersteund kan blijven worden.

Opleidingsdoelen voor de komende jaren

De opleidingsdoelen voor de komende periode zijn:

- Alle begeleiders volgen jaarlijks een herhaling van de BHV om de veiligheid op de zorgboerderij te borgen.
- Het team blijft structureel deelnemen aan intervisie en kennisuitwisseling, zowel intern als extern.
- Begeleiders blijven zich ontwikkelen in begeleidingsmethodieken, zoals oplossingsgericht werken, passend bij de zorgzwaarte en doelgroep.
- Er wordt blijvend gekeken of aanvullende scholing nodig is bij veranderingen in doelgroep, zorgvraag of wetgeving.

De teamleider zorg neemt structureel deel aan intervisiegroepen en inspiratieavonden die worden georganiseerd door de Vereniging Zorgboeren Zuid-Holland. Deze bijeenkomsten bieden verdieping, uitwisseling van casuïstiek en actuele kennis uit het werkveld. Waar mogelijk wordt bij intervisiemomenten telkens een extra medewerker meegenomen, zodat ook andere begeleiders kunnen leren, ervaringen kunnen delen en inzichten kunnen meenemen naar het team.

Scholing voor komend jaar

Voor het komende jaar staan de volgende scholingsactiviteiten op het programma:

- Jaarlijkse BHV-herhaling voor alle begeleiders.
- Deelname van de teamleider zorg aan intervisiegroepen en inspiratieavonden van de Vereniging Zorgboeren Zuid-Holland.
- Het onderzoeken van mogelijkheden om (een deel van) het team scholing aan te bieden in oplossingsgericht werken of een vergelijkbare methodiek, zodat deze kennis breder binnen het team geborgd wordt.

Door deze opleidingsdoelen blijven we investeren in deskundigheid, veiligheid en kwaliteit, en zorgen we ervoor dat het team goed toegerust blijft om de hulpboeren op een professionele en betrokken manier te begeleiden.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Terugkijkend op het afgelopen jaar kunnen we concluderen dat scholing en ontwikkeling een steeds structurelere plek hebben gekregen binnen Hoeve Biesland. Met de komst van de teamleider zorg is er meer overzicht gekomen in opleidingsbehoeften en is scholing bewuster gekoppeld aan de dagelijkse praktijk en de verdere professionalisering van de zorg.

Evaluatie van het proces

Het proces rondom scholing en ontwikkeling verloopt inmiddels volgens een vaste cyclus. Opleidingsbehoeften worden in kaart gebracht tijdens overlegmomenten, evaluatiegesprekken en door signalen vanuit de dagelijkse begeleiding. De teamleider zorg speelt hierin een centrale rol door samen met het team te kijken waar kennis of vaardigheden versterkt kunnen worden. Op basis hiervan worden opleidingsdoelen gesteld, passend bij de doelgroep, zorgzwaarte en actuele ontwikkelingen.

Vervolgens worden trainingen en scholingen ingepland, zoals de jaarlijkse BHV-herhaling en deelname aan intervisie- en inspiratiebijeenkomsten. Na afloop wordt in teamverband gereflecteerd op wat de scholing heeft opgeleverd en hoe de opgedane kennis kan worden toegepast in de praktijk. Op basis van deze evaluaties worden nieuwe opleidingsbehoeften vastgesteld en meegenomen naar het volgende jaar.

Behaalde leerdoelen en geleerde lessen

De meeste opleidingsdoelen van het afgelopen jaar zijn behaald. Alle medewerkers hebben hun BHV-herhaling afgerond of staan ingepland voor de eerstvolgende ronde. De scholing oplossingsgericht werken is gevolgd door één medewerker; deze kennis is deels verloren gegaan doordat deze medewerker de organisatie heeft verlaten. Wel is deze methodiek bekend bij de teamleider zorg, waardoor de kern van deze werkwijze alsnog kan worden ingebracht en geborgd binnen het team.

Daarnaast heeft de teamleider zorg meerdere relevante opleidingen gevolgd, waaronder de introductie cursus zorgboeren en een opleiding ontwikkelingspsychologie. Deze scholingen hebben bijgedragen aan betere ondersteuning van het team, meer verdieping in begeleiding en een sterkere koppeling tussen theorie en praktijk.

Doorgevoerde veranderingen

Naar aanleiding van het afgelopen jaar is besloten om scholing minder afhankelijk te maken van individuele medewerkers en meer teamgericht te organiseren. Er wordt meer ingezet op kennisdeling via intervisie, overlegmomenten en gezamenlijke reflectie. Ook is de deelname aan intervisiegroepen en inspiratieavonden van de Vereniging Zorgboeren Zuid-Holland structureel belegd bij de teamleider zorg, met als doel deze kennis actief terug te brengen in het team.

Vooruitblik en acties

Voor de komende periode blijven we werken volgens deze scholingscyclus. We blijven opleidingsbehoeften actief ophalen, stellen jaarlijks duidelijke opleidingsdoelen en evalueren structureel of scholing voldoende aansluit bij de praktijk. Daarnaast willen we komend jaar onderzoeken hoe we begeleidingsmethodieken, zoals oplossingsgericht werken, breder kunnen borgen binnen het team.

Geplande acties:

- Jaarlijks blijven monitoren van opleidingsbehoeften binnen het team.
- Structurele deelname aan intervisie- en inspiratiebijeenkomsten.
- Actief delen van opgedane kennis tijdens teamoverleggen.
- Verkennen van aanvullende teamgerichte scholing waar nodig.

Met deze aanpak blijven we investeren in deskundigheid, reflectie en ontwikkeling, zodat we de kwaliteit van zorg op Hoeve Biesland ook in de toekomst kunnen blijven waarmaken.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Terugkoppeling van deelnemers

evaluatiegesprekken

Het afgelopen jaar is er bewust gekeken naar hoe evaluatiegesprekken worden gevoerd en vastgelegd. Met de komst van de teamleider zorg zijn een aantal werkprocessen aangepast en vereenvoudigd, met als doel een betere balans te creëren tussen het begeleiden op de groep en het zorgvuldig uitvoeren van zorgadministratie. Dit heeft geleid tot een duidelijker en werkbaarder evaluatieproces.

Aansluiting van begeleidingsdoelen en effecten van begeleiding

De gestelde begeleidingsdoelen sluiten over het algemeen goed aan bij wat in de praktijk haalbaar en realiseerbaar is. Er is bewust gekozen voor het werken met één, maximaal twee doelen per evaluatieperiode. Deze keuze is gemaakt omdat het werken aan één duidelijk en concreet doel voor deelnemers overzichtelijker is en meer succeservaringen oplevert. In de praktijk zien we dat het behalen van één belangrijk doel vaak een positief effect heeft op andere ontwikkelgebieden.

Uit de evaluaties blijkt dat de effecten van de ingezette begeleiding goed zichtbaar zijn. Deelnemers blijven overwegend stabiel, ervaren plezier in hun werkzaamheden en durven nieuwe stappen te zetten. Bij sommige deelnemers, met name deelnemers met doorgroeimogelijkheden of veranderende interesses, worden doelen vaker bijgesteld. Dit zien wij niet als onder- of overplanning, maar als een logisch gevolg van ontwikkeling en groei. Deze trend leidt er toe dat we flexibel blijven kijken naar passende werkzaamheden en leerdoelen.

Tevredenheid en zichtbare trends

Wij zijn tevreden over de zichtbare trends uit de evaluaties. Deelnemers geven aan zich gezien en gehoord te voelen en ervaren ruimte om hun wensen en ideeën te delen. Dit uit zich onder andere in verzoeken om nieuwe werkzaamheden te proberen, zoals het meedraaien op een andere afdeling, het leren werken met machines of praktische zaken zoals passende werkkleding. Deze signalen nemen wij serieus en waar mogelijk worden hier concrete acties aan gekoppeld.

Een mooi voorbeeld hiervan is een deelnemer die op eigen verzoek één dag per week is gestart in de winkel. Dit was vooraf niet vanzelfsprekend, maar blijkt in de praktijk een groot succes te zijn en draagt bij aan het zelfvertrouwen en de ontwikkeling van deze deelnemer.

Inhoud en vorm van de evaluatiegesprekken

Tijdens de evaluatiegesprekken worden vaste onderwerpen besproken, zoals:

- hoe de deelnemer het werken op de zorgboerderij ervaart;
- de voortgang en haalbaarheid van de begeleidingsdoelen;
- welzijn, gedrag en eventuele knelpunten;
- wensen voor werkzaamheden of ontwikkeling;
- samenwerking met andere deelnemers en begeleiding.

Evaluaties vinden soms individueel plaats met de deelnemer en soms samen met een ouder, verzorger of andere betrokkene. Dit wordt bewust afgestemd, omdat deelnemers thuis soms andere informatie delen dan op de boerderij. Door het netwerk te betrekken ontstaat een vollediger beeld van wat er speelt en waar gezamenlijk aan gewerkt kan worden.

Proces en borging

Door personele wisselingen was er sprake van een achterstand in evaluaties. Samen met de teamleider zorg is het dossier kritisch bekeken, volledig gedigitaliseerd en is er prioriteit aangebracht in welke deelnemers als eerste werden uitgenodigd voor een evaluatie. Dit is een doorlopend proces en inmiddels is de achterstand grotendeels ingehaald.

Het proces van plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en het aanpassen van begeleidingsplannen verloopt volgens de norm. Evaluaties worden vastgelegd in het online dossier, waarna doelen waar nodig worden aangepast en opgevolgd. Alle deelnemers hebben minimaal één evaluatiegesprek gehad, waarbij WLZ-deelnemers minimaal tweemaal zijn geëvalueerd.

Door deze werkwijze blijft de begeleiding goed afgestemd op de behoeften van de deelnemers en kunnen we tijdig bijsturen waar nodig, met als doel een veilige, voorspelbare en ontwikkelingsgerichte dagbesteding te blijven bieden.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Uit de evaluatiegesprekken van het afgelopen jaar kan worden geconcludeerd dat de deelnemers over het algemeen tevreden zijn over de begeleiding, de werkzaamheden en de sfeer op de zorgboerderij. De meeste begeleidingsdoelen blijken realistisch en passend bij de mogelijkheden en wensen van de deelnemers. In de evaluaties is zichtbaar dat deelnemers vooruitgang boeken, hun vaardigheden behouden of verder ontwikkelen en met plezier deelnemen aan de dagbesteding. De ingezette begeleiding heeft daarmee het gewenste effect.

Door te werken met één (maximaal twee) begeleidingsdoelen per periode is het voor deelnemers overzichtelijker geworden en worden doelen vaker daadwerkelijk behaald. Dit vergroot de succeservaring en motivatie van deelnemers. Bij deelnemers met ontwikkel- of doorgroeimogelijkheden worden doelen vaker bijgesteld. Dit past bij hun ontwikkelingsproces en vraagt om blijvende flexibiliteit in het begeleidingsplan.

Leerpunten en verbeterpunten

Een belangrijk leerpunt was het inzicht dat het evaluatieproces efficiënter en eenduidiger ingericht moest worden. Door eerdere achterstanden in de evaluaties is duidelijk geworden dat structuur, prioritering en duidelijke verantwoordelijkheden noodzakelijk zijn. Daarnaast is gebleken dat het betrekken van ouders of verzorgers bij evaluaties waardevolle aanvullende informatie oplevert, wat bijdraagt aan een vollediger beeld van de deelnemer.

Ook is gebleken dat een duidelijke planning en bewaking van evaluatiemomenten nodig blijft om achterstanden te voorkomen. Dit blijft een aandachtspunt binnen het team.

Wat is gedaan en wat gaan we doen

Afgelopen jaar zijn de evaluatieformulieren vereenvoudigd en samengevoegd tot één document waarin eerst wordt geëvalueerd en daarna nieuwe doelen worden vastgesteld. Het dossier is gedigitaliseerd en er is prioriteit aangebracht in het inhalen van de evaluatieachterstand. Dit proces is nog gaande, maar de achterstand is inmiddels grotendeels ingelopen.

Voor de komende periode blijven we werken met vaste evaluatiemomenten, duidelijke verslaglegging in het online dossier en een beperkte hoeveelheid doelen per deelnemer. Evaluaties en voortgang worden regelmatig besproken binnen het teamoverleg, zodat signalen tijdig worden opgepakt.

Aanpassing van processen en acties

De conclusies uit de evaluaties hebben geleid tot aanpassingen in het proces van vaststellen en bijstellen van begeleidingsplannen. Bij de intake en bij evaluaties wordt nu bewuster gekeken naar haalbare doelen en wordt hier gericht op gestuurd. Waar nodig worden ouders of andere betrokkenen structureel uitgenodigd.

De volgende acties zijn gepland en opgenomen op de actielijst:

- Blijvend bewaken van de planning van evaluatiegesprekken.
- Periodiek controleren of dossiers actueel zijn.
- Blijven werken met maximaal één à twee begeleidingsdoelen per periode.
- Evaluaties en voortgang structureel agenderen in teamoverleggen.

Met deze werkwijze blijven we de kwaliteit van het evaluatieproces verbeteren en zorgen we voor begeleiding die goed aansluit bij de behoeften en ontwikkeling van de deelnemers.

5.3 Inspraakmomenten

Inspraakmomenten

In het afgelopen jaar hebben er vier inspraakmomenten plaatsgevonden in de vorm van een werkoverleg met alle deelnemers. Deze overleggen vonden verspreid over het jaar plaats, één per kwartaal. Daarnaast zijn er vier bijeenkomsten van de cliëntenraad georganiseerd. Hiermee wordt ruimschoots voldaan aan de norm van minimaal één inspraakmoment per halfjaar.

Vorm en vertegenwoordiging

De inspraakmomenten vinden plaats in groepsverband, onder begeleiding van de teamleider zorg en aanwezige begeleiders. Alle deelnemers krijgen hierbij de gelegenheid om mee te praten en hun mening te geven. Bij de cliëntenraad zijn deelnemers vertegenwoordigd die hierin zitting hebben; zij spreken namens de groep en geven advies over bredere thema's.

De teamleider zorg heeft geconstateerd dat de traditionele vorm van werkoverleg voor sommige deelnemers weinig uitnodigend was en heeft de inspraakmomenten daarom aangepast aan het niveau en de belevingswereld van de deelnemers. Het werkoverleg is nu visueel ingericht, met behulp van presentaties met veel afbeeldingen en filmpjes.

Besproken thema's en inbreng

Tijdens de inspraakmomenten zijn onder andere de volgende onderwerpen besproken:

- Veiligheid op de boerderij
- Orde en netheid (zoals opruimen en materiaalgebruik)
- Gedrag en afspraken, waaronder rijgedrag met de elektrische kar
- Werkzaamheden per seizoen
- Uitjes, filmavonden en andere activiteiten
- Nieuwtjes en ontwikkelingen op de boerderij
- Jaaragenda met geplande overleggen en evenementen

De onderwerpen worden deels aangedragen door de begeleiding en deels door de deelnemers zelf. Door de visuele ondersteuning en herhaling van de agenda is de betrokkenheid van deelnemers zichtbaar toegenomen. Deelnemers stellen vaker vragen en durven actiever hun mening te geven. Deze vragen en opmerkingen worden genoteerd en verwerkt in de presentatie.

Na afloop van ieder inspraakmoment wordt de presentatie uitgeprint en opgehangen op het informatiebord. Daarnaast ligt er een korte, begrijpelijk geschreven samenvatting van één pagina op tafel, zodat alle deelnemers de informatie kunnen nalezen.

Resultaten en acties

Uit de inspraakmomenten kwamen verschillende concrete aandachtspunten en wensen naar voren, waaronder:

- De behoefte om alle harken weer op vaste, herkenbare plekken terug te hangen
- Aandacht voor veilig rijgedrag met de elektrische kar
- De wens voor een extra kruiwagen met twee voorwielen

Deze punten zijn opgepakt door de teamleider zorg en besproken binnen het team. Dit heeft geleid tot concrete acties, zoals het bestellen van een nieuwe kruiwagen en het opnieuw onder de aandacht brengen van afspraken rondom veiligheid en materiaalgebruik.

Cliëntenraad

Naast de werkoverleggen zijn er vier cliëntenraadoverleggen geweest. De teamleider zorg levert actief onderwerpen aan bij de cliëntenraad en vraagt expliciet om hun advies. Een mooi voorbeeld hiervan is het teamuitje: de cliëntenraad heeft meegedacht en gekozen voor een bestemming. Deze keuze is ook daadwerkelijk uitgevoerd, wat resulteerde in een gezamenlijk uitje naar een kamelenmelkerij in Brabant. Dit was een groot succes en zorgde voor zichtbaar eigenaarschap en trots bij de deelnemers, omdat zij hun eigen inbreng terugzagen in de praktijk.

Conclusie

De inspraakmomenten hebben het afgelopen jaar geleid tot meer betrokkenheid, meer begrip en meer eigenaarschap bij de deelnemers. Door de aangepaste, visuele werkwijze sluiten de inspraakmomenten beter aan bij de doelgroep. Signalen en wensen van deelnemers worden serieus genomen en omgezet in concrete acties, wat bijdraagt aan een veilige, prettige en participatieve zorgomgeving.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusie inspraakmomenten

De inspraakmomenten zijn het afgelopen jaar positief verlopen en hebben duidelijk bijgedragen aan meer betrokkenheid en eigenaarschap van de deelnemers. Door de aanpassing van de werkoverleggen naar een meer visuele en begrijpelijke vorm, passend bij het niveau van de deelnemers, is de interactie zichtbaar toegenomen. Deelnemers reageren actiever, stellen vaker vragen en geven gericht hun wensen en aandachtspunten aan. Dit bevestigt dat de gekozen werkwijze goed aansluit bij de doelgroep.

Een belangrijk leerpunt is dat de manier waarop inspraak wordt vormgegeven grote invloed heeft op de mate van participatie. Door het gebruik van afbeeldingen, filmpjes en een vaste, herkenbare structuur voelen deelnemers zich meer uitgenodigd om mee te praten. Ook is gebleken dat het herhaald onder de aandacht brengen van afspraken en huisregels noodzakelijk blijft, met name op het gebied van veiligheid, materiaalgebruik en gedrag op het erf.

Naar aanleiding van de inspraakmomenten zijn concrete acties ondernomen, zoals het bestellen van een extra kruiwagen en het opnieuw afstemmen van afspraken rondom opruimen en rijgedrag. De terugkoppeling van deelnemers wordt zichtbaar opgepakt, wat het vertrouwen in het inspraakproces versterkt.

Voor de komende periode blijven de visuele werkoverleggen de standaardvorm voor inspraakmomenten. Daarnaast wordt ingezet op het blijven vastleggen van aandachtspunten en acties, zodat deze structureel kunnen worden opgevolgd en gemonitord. Verbeterpunten en nieuwe aandachtspunten uit de inspraakmomenten worden toegevoegd aan de actielijst en besproken binnen het zorgteam.

Acties:

- Voortzetten van visueel ingerichte inspraakmomenten.
- Blijven herhalen en verduidelijken van huisregels en veiligheidsafspraken.
- Aandachtspunten en verbeterpunten structureel vastleggen en opvolgen via de actielijst.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Tevredenheidsmeting deelnemers

De jaarlijkse tevredenheidsmeting onder de deelnemers heeft plaatsgevonden in november en december 2025. Voor deze meting is gebruikgemaakt van een eigen, aangepaste vragenlijst, die anoniem kon worden ingevuld. De vragenlijst is gebaseerd op die van het voorgaande jaar, maar is verder visueel vereenvoudigd en inhoudelijk uitgebreid om beter aan te sluiten bij het niveau van de deelnemers.

In totaal zijn 36 vragenlijsten uitgedeeld, waarvan 22 ingevuld en retour ontvangen. De deelnemers kregen de mogelijkheid om de vragenlijst in te vullen op een manier die voor hen prettig was, met eenvoudige antwoordmogelijkheden en ruimte voor toelichting per vraag.

In de meting zijn onder andere de volgende onderwerpen uitgevraagd:

- Of deelnemers zich thuis en veilig voelen op de zorgboerderij
- De samenwerking en omgang met andere deelnemers
- De passendheid en afwisseling van de werkzaamheden
- De bereikbaarheid en benaderbaarheid van de begeleiding
- De mogelijkheid om met vragen of problemen bij begeleiders terecht te kunnen
- Een rapportcijfer voor het werk in het algemeen
- Een rapportcijfer voor de begeleiding
- Of deelnemers ideeën hebben voor nieuwe werkzaamheden op de boerderij

De uitkomsten van de tevredenheidsmeting zijn zeer positief. De deelnemers geven hoge waarderingen voor zowel de werkzaamheden als de begeleiding en geven aan zich veilig en prettig te voelen op de zorgboerderij. De rapportcijfers laten zien dat deelnemers de begeleiding als betrokken en ondersteunend ervaren.

Opvallend is dat er weinig gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om toelichting of tips te geven. Hoewel de algemene tevredenheid groot is, biedt dit aandachtspunt kansen voor verbetering. Voor het komende jaar wordt onderzocht hoe deelnemers beter ondersteund kunnen worden om hun mening, ideeën en verbeterpunten te verwoorden, zodat de tevredenheidsmeting naast bevestiging ook meer concrete ontwikkelpunten kan opleveren.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Conclusie Tevredenheidsmeting Deelnemers

De tevredenheidsmeting laat zien dat deelnemers zich zeer prettig, veilig en gewaardeerd voelen op de zorgboerderij. De hoge rapportcijfers voor zowel de werkzaamheden als de begeleiding bevestigen dat het zorgaanbod goed aansluit bij de behoeften en mogelijkheden van de deelnemers. De positieve uitkomsten ondersteunen dat de ingezette begeleiding effectief is en dat deelnemers zich gehoord en ondersteund voelen in hun dagelijkse werkzaamheden.

Een belangrijk leerpunt uit de meting is dat deelnemers weinig gebruikmaken van de mogelijkheid om toelichting of verbeterpunten te benoemen. Hoewel de algemene tevredenheid groot is, biedt dit nog onvoldoende inzicht in mogelijke ontwikkelwensen of verbeterpunten. Dit vraagt om een andere benadering van de tevredenheidsmeting, zodat deelnemers zich nog meer uitgenodigd voelen om hun mening en ideeën te delen.

Naar aanleiding hiervan is de vragenlijst dit jaar al verder vereenvoudigd en visueel gemaakt, en is een extra vraag toegevoegd over ideeën voor nieuwe werkzaamheden op de boerderij. Voor het komende jaar wordt onderzocht hoe deelnemers nog beter ondersteund kunnen worden bij het invullen van de vragenlijst, bijvoorbeeld door de meting samen met een begeleider te bespreken of door alternatieve, meer mondelinge of visuele vormen van feedback te gebruiken.

Acties:

- Evalueren van de huidige vragenlijst en onderzoeken hoe deelnemers beter gestimuleerd kunnen worden om toelichting en tips te geven.
- Verkennen van aanvullende manieren om feedback op te halen, zoals een begeleid invulmoment of korte gesprekjes naast de schriftelijke meting.
- Streven naar een hogere respons door deelnemers actiever te betrekken bij het doel en belang van de tevredenheidsmeting.

Deze acties worden opgenomen in de actielijst en in het komende jaar opgevolgd, met als doel de tevredenheidsmeting verder te verbeteren en nog beter aan te laten sluiten bij de deelnemers.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongevallen en bijna ongevallen.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Agressie

In het afgelopen jaar hebben zich enkele agressie-incidenten voorgedaan met één deelnemer. Alle incidenten zijn vastgelegd, geanalyseerd en geëvalueerd door de betrokken begeleiders en de teamleider zorg. Door de incidenten gezamenlijk te bespreken is inzicht verkregen in de oorzaken en zijn passende maatregelen genomen om herhaling te voorkomen.

Beschrijving van de incidenten

Maart 2025 – conflict met vrijwilliger

Op 7 maart 2025 ontstond er een conflict tussen de deelnemer en een vrijwilliger. De deelnemer gaf aan dat hij de grapjes van de vrijwilliger niet goed kon inschatten en hierdoor steeds meer frustratie ervoer. Dit leidde tot boosheid en verbaal oplopende spanning op het erf. De begeleiding heeft direct rust gecreëerd. Later die dag gaf de deelnemer aan spijt te hebben van zijn reactie en heeft hij telefonisch excuses aangeboden aan de vrijwilliger. Dit contact werd als opluchtend ervaren door de deelnemer.

Oktober 2025 – fysieke en materiële agressie

In oktober heeft zich een incident voorgedaan waarbij de deelnemer een medewerker heeft geduwd. De aanleiding was boosheid over rommel rondom het oud papier. Enkele dagen later gooide de deelnemer pakketjes op de grond in het kantoor van begeleiders, opnieuw vanuit frustratie over het oud papier. In beide gevallen is de situatie besproken met de deelnemer. Daarbij is erkenning gegeven voor zijn gevoel, maar is duidelijk benoemd dat het gedrag niet acceptabel is. Samen zijn alternatieve manieren besproken om boosheid te uiten.

Ochtendincident – dreiging en gooien van voorwerpen

Op een ochtend reageerde de deelnemer prikkelbaar bij aankomst en gaf aan moe te zijn. Tijdens de pauze ontstond een conflict met een andere deelnemer rondom een vrijwilliger. De deelnemer uitte dreigende taal en gooide een fles richting de andere deelnemer. De begeleiding heeft direct ingegrepen, deelnemers uit elkaar gehaald en de veiligheid op de groep gewaarborgd. Ongeveer een uur later kwam de deelnemer zelf terug om het incident te bespreken.

November 2025 – intimiderend gedrag

Op 13 november blokkeerde de deelnemer de deur voor een andere hulpboer en sprak hem op een intimiderende manier aan. De andere deelnemer voelde zich hierdoor onveilig en meldde dit later bij de begeleiding.

Analyse en oorzaak

De analyse is uitgevoerd door de teamleider zorg en betrokken begeleiders. Uit alle incidenten kwam een duidelijk patroon naar voren:

- De agressie was situatiegebonden en werd vooral veroorzaakt door oplopende stress, overprikkeling en frustratie.
- De taak rondom oud papier en karton gaf de deelnemer zichtbaar veel spanning en had een negatieve invloed op zijn gedrag richting anderen.
- Vermoeidheid en moeite met overzicht en regelzaken vergrootten de kans op escalatie.

Directe acties en nazorg

Bij elk incident is:

- Direct ingegrepen om de situatie te stoppen en veiligheid te waarborgen.
- Rust gecreëerd op de groep.
- Het incident nabesproken met de deelnemer.
- Erkenning gegeven voor gevoelens, met duidelijke grenzen rondom gedrag.
- Aandacht besteed aan herstel, waaronder excuses maken en reflectie.

Nazorg bestond uit extra gesprekken met de deelnemer, monitoring van zijn welzijn en overleg binnen het team. Waar nodig is overwogen om externe ondersteuning (zoals ambulante begeleiding via WMO) te bespreken.

Evaluatie en leerpunten

De begeleiding heeft zorgvuldig en passend gehandeld bij alle incidenten. Positief was dat de deelnemer meerdere keren zelf het gesprek zocht en verantwoordelijkheid nam door excuses aan te bieden. Het belangrijkste leerpunt is dat bepaalde taken structureel te veel stress kunnen opleveren en daarmee het gedrag sterk beïnvloeden.

Aanpassingen en verbeteringen

Per 24 november is besloten dat de deelnemer niet langer verantwoordelijk is voor het verzamelen van oud papier en karton. Hij is teruggegaan naar werkzaamheden die beter aansluiten bij zijn belastbaarheid. Sinds deze aanpassing:

- Is de deelnemer zichtbaar rustiger en vrolijker.
- Zijn er geen nieuwe agressie-incidenten geweest.
- Komt hij ontspannen naar de boerderij en vertrekt hij positief.
- Wordt dit ook opgemerkt door andere deelnemers.

De conclusie is dat de juiste aanpassing is gedaan en dat het probleem voor nu is opgelost. De situatie blijft wel gemonitord en besproken binnen het team om vroegtijdig signalen op te vangen en indien nodig bij te sturen.

Acties:

- Blijven monitoren van stresssignalen bij de deelnemer.
- Taken blijven afstemmen op draagkracht.
- Bij nieuwe spanningen tijdig overleg voeren binnen het team en met externe betrokkenen.

Bijzondere gebeurtenis: Overlijden van een deelnemer

Beschrijving van de gebeurtenis

In het verslagjaar heeft zich een zeer ingrijpende gebeurtenis voorgedaan: het overlijden van een deelnemer door suïcide. Deze gebeurtenis heeft grote impact gehad op het begeleidingsteam en vroeg om zorgvuldige afwegingen in handelen, communicatie en nazorg.

Op **4 augustus** werd de begeleiding van Hoeve Biesland telefonisch geïnformeerd door de woonbegeleiding van de deelnemer dat het op dat moment niet goed met hem ging. De deelnemer vond het moeilijk om afspraken voor de dagbesteding af te zeggen en had hier zichtbaar last van. In overleg werd besloten dat hij voorlopig niet meer naar de dagbesteding zou komen, totdat het beter zou gaan.

Op **17 september** ontving Hoeve Biesland het verdrietige bericht dat de deelnemer suïcide had gepleegd. De woonbegeleiding gaf daarbij aan dat de deelnemer het altijd naar zijn zin had gehad op de zorgboerderij.

Acties en analyse

Op 18 september heeft de teamleider zorg contact opgenomen met 113 Zelfmoordpreventie om advies in te winnen over hoe om te gaan met deze situatie. Dit adviesgesprek is gevoerd door de teamleider zorg.

De adviezen van 113 waren onder andere:

- Het opstellen van een suïcideprotocol.
- Het overwegen van een informatiemoment voor deelnemers, eventueel in overleg met Slachtofferhulp.

Het begeleidingsteam heeft deze adviezen gezamenlijk besproken en geanalyseerd, waarbij de mogelijke impact op de deelnemersgroep zorgvuldig is meegewogen.

Overwegingen en besluitvorming

Na overleg heeft het team besloten het overlijden niet actief te delen met de overige deelnemers. Deze beslissing is genomen op basis van de volgende overwegingen:

- De deelnemer was relatief kort in zorg (ongeveer vier maanden) en kwam slechts twee middagen per week.
- Veel deelnemers kenden hem nauwelijks of hadden al langere tijd geen contact met hem gehad.
- Er werd een reëel risico gezien op onrust, angst of overprikkeling bij andere deelnemers, waarvan sommigen gevoelig zijn voor dit soort nieuws.

Er is afgesproken dat, wanneer deelnemers zouden vragen naar de deelnemer, benoemd zou worden dat hij niet meer naar de zorgboerderij komt, zonder verdere details te geven.

Nazorg en reflectie

Hoewel het overlijden niet actief met de deelnemers is gedeeld, heeft de gebeurtenis binnen het begeleidingsteam veel losgemaakt. Er is onderling ruimte geweest om gevoelens te delen en het gebeuren te bespreken. Er is stilgestaan bij de impact die dit soort gebeurtenissen hebben op zorgverleners en bij de verantwoordelijkheid die zij voelen richting deelnemers.

Leerpunten en verbeteringen

Deze ingrijpende gebeurtenis heeft geleid tot duidelijke leerpunten:

- Het ontbreken van een vast suïcideprotocol maakte het zoeken naar de juiste handelwijze complex.
- Het belang van vooraf vastgelegde richtlijnen voor communicatie en besluitvorming in crisissituaties is opnieuw bevestigd.
- Er is behoefte aan meer kennis en handvatten rondom suïcidaliteit en signalering.

Vervolgacties

De volgende acties zijn en worden ondernomen:

- De teamleider zorg stelt een suïcideprotocol op, dat wordt toegevoegd aan het interne dossier en geüpload bij het keurmerk.
- Dit verslag wordt opgenomen in het interne dossier.
- Het begeleidingsteam volgt (online) scholing via 113 Zelfmoordpreventie om beter toegerust te zijn in het herkennen van signalen en het omgaan met suïcidaliteit.
- In de toekomst zal bij vergelijkbare situaties gezamenlijk en zorgvuldig worden afgewogen welke informatie wel of niet wordt gedeeld, met oog voor de kwetsbaarheid van de deelnemersgroep.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Conclusies m.b.t. agressie en incidenten

In het afgelopen jaar hebben zich enkele agressie-incidenten voorgedaan, geconcentreerd rondom één deelnemer, en heeft zich daarnaast een zeer ingrijpende bijzondere gebeurtenis voorgedaan met het overlijden van een deelnemer. Alle incidenten en meldingen zijn zorgvuldig vastgelegd, geanalyseerd en geëvalueerd door de betrokken begeleiders en de teamleider zorg. Hieruit blijkt dat meldingen serieus worden genomen en dat er actief wordt gestuurd op veiligheid, reflectie en verbetering.

Conclusies uit de meldingen en incidenten

Uit de agressie-incidenten kan worden geconcludeerd dat het ging om situationele en stressgerelateerde agressie, veroorzaakt door overprikkeling, vermoeidheid en een te hoge taakbelasting. De begeleiding heeft in alle situaties adequaat en professioneel gehandeld door direct in te grijpen, de veiligheid te waarborgen en het incident zorgvuldig na te bespreken. Positief is dat de deelnemer meerdere keren zelf verantwoordelijkheid nam door het gesprek aan te gaan en excuses aan te bieden.

De bijzondere gebeurtenis rondom het overlijden van een deelnemer heeft duidelijk gemaakt dat niet alle risico's te voorkomen zijn, maar dat zorgvuldige afweging, reflectie en nazorg essentieel zijn in het handelen als zorgboerderij.

Leerpunten en verbeterpunten

De belangrijkste leerpunten uit het afgelopen jaar zijn:

- Het tijdig herkennen van structurele stressoren bij deelnemers is cruciaal om escalatie te voorkomen.
- Taken moeten voortdurend worden afgestemd op de draagkracht en belastbaarheid van de deelnemer.
- Bij ingrijpende gebeurtenissen is het noodzakelijk om te beschikken over duidelijke protocollen en vastgelegde handelingsrichtlijnen.
- Het gezamenlijk bespreken van incidenten binnen het team draagt bij aan eenduidig handelen en deskundigheidsbevordering.

Wat is gedaan en wat gaan we doen

Naar aanleiding van de agressie-incidenten zijn concrete aanpassingen doorgevoerd, waaronder het beëindigen van een taak die structureel te veel stress veroorzaakte. Deze maatregel heeft aantoonbaar geleid tot meer rust, geen nieuwe incidenten en een zichtbaar positiever welzijn bij de deelnemer. De situatie blijft gemonitord binnen het team.

Naar aanleiding van het overlijden van een deelnemer zijn de volgende acties ingezet:

- Het opstellen en implementeren van een suïcideprotocol.
- Scholing van het begeleidingsteam via 113 Zelfmoordpreventie.
- Vastleggen van afspraken over communicatie en besluitvorming in crisissituaties.

Acties

- Blijven monitoren van stresssignalen en gedrag bij deelnemers.
- Taken structureel blijven afstemmen op draagkracht.
- Incidenten blijven bespreken in teamoverleggen en evaluaties.
- Suïcideprotocol vaststellen, borgen en evalueren.
- Scholing en deskundigheidsbevordering rondom signalering en crisisinterventie blijven volgen.

Conclusie

Hoewel het afgelopen jaar enkele incidenten en een zeer ingrijpende gebeurtenis kende, laten de evaluaties zien dat er zorgvuldig, professioneel en lerend is gehandeld. Door tijdige bijsturing, reflectie en het doorvoeren van structurele verbeteringen wordt actief gewerkt aan een veilige, stabiele en passende zorgomgeving voor deelnemers én medewerkers.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Conclusie m.b.t. de actielijst

De actielijst wordt actief gebruikt en helpt om kwaliteitsacties te plannen, te volgen en tijdig uit te voeren. De meeste acties zijn het afgelopen jaar volgens planning afgerond. Door de teamuitbreiding is er meer ruimte ontstaan om aandacht te besteden aan kwaliteit en het verdelen van taken binnen het team.

Een aandachtspunt is de inrichting van het KLJZ-systeem. Het aanpassen van hoofdcontactpersonen blijkt niet zelfstandig mogelijk, waardoor meldingen niet altijd bij de juiste persoon terechtkomen. Hiervoor is contact opgenomen met het KLJZ en dit punt is toegevoegd aan de actielijst.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Voor de komende vijf jaar richt Hoeve Biesland zich op verdere groei, professionalisering en verbreding van het zorgaanbod. Door de komst van een teamleider zorg is er meer ruimte ontstaan om strategisch te kijken naar de toekomst van de zorgboerderij.

Een belangrijke doelstelling is het laten groeien van het aantal hulpboeren naar circa 50 deelnemers op jaarbasis. Om deze groei mogelijk te maken wordt ingezet op het uitbreiden van de dagbestedingsmogelijkheden op en rondom het erf, waarbij wordt onderzocht welke nieuwe werkzaamheden en activiteiten passend zijn voor (nieuwe) deelnemers.

Daarnaast wordt het netwerk van samenwerkingspartners structureel vergroot. De zorgboerderij heeft de ambitie om Wlz- en Wmo-zorg in de toekomst in eigen beheer aan te bieden, met eigen contracten in plaats van te werken via onderaannemerschap.

Ook wordt ingezet op het aantrekken van nieuwe doelgroepen, zoals schooluitvallers en deelnemers met een auditieve beperking, waarbij gekeken wordt hoe het aanbod hier passend op ingericht kan worden.

Tot slot blijft deskundigheidsbevordering een speerpunt. Het zorgteam blijft zich verdiepen in kennis en vaardigheden en werkt intensiever samen met de overige collega's op de boerderij. Daarbij is het doel om verdere professionalisering en modernisering van de zorg goed te laten aansluiten bij de praktische, agrarische en biologische werkwijze van de boerderij.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor komend jaar

Voor komend jaar liggen de doelstellingen van de zorgboerderij op verdere professionalisering, zichtbaarheid en structuur binnen de zorg.

Een belangrijk doel is het actief vergroten van het netwerk en de naamsbekendheid van de zorgboerderij. Hierbij wordt ingezet op korte en duidelijke lijnen met doorverwijzers en samenwerkingspartners, zodat de zorgboerderij beter vindbaar en toegankelijk is.

Daarnaast worden de eerste concrete stappen gezet richting het aanbieden van Wlz-zorg in eigen beheer. Dit houdt in dat mogelijkheden worden onderzocht, kennis wordt vergroot en voorbereidende acties worden uitgevoerd.

Tot slot is het doel om te werken met een duidelijke en doorlopende structuur waarin alle evaluatie- en overlegmomenten volledig up-to-date zijn. Hiermee wordt geborgd dat de kwaliteit van zorg goed wordt gevolgd, vastgelegd en tijdig wordt bijgestuurd waar nodig.

8.3 Plan van aanpak

Plan van aanpak

Om de doelstellingen van de zorgboerderij te realiseren wordt gewerkt met een planmatige aanpak waarbij acties worden uitgezet op korte, middellange en langere termijn. Alle acties worden opgenomen in de actielijst en gemonitord door de teamleider zorg in samenwerking met het zorgteam.

Korte termijn (komend jaar)

- Het actief vergroten van het netwerk en de naamsbekendheid van de zorgboerderij.
 - Acties:
 - Actief contact leggen en onderhouden met gemeenten, WMO-consulenten, scholen en andere verwijzers.
 - De zorgboerderij zichtbaarder maken door middel van netwerkgesprekken, werkbezoeken en het delen van informatie over het zorgaanbod.
 - Korte lijnen creëren met bestaande samenwerkingspartners.
- Het aanbrengen van een goede en doorlopende zorgstructuur.
 - Acties:
 - Zorgen dat alle evaluatiegesprekken, begeleidingsplannen en rapportages actueel zijn en structureel worden ingepland.
 - Wekelijkse overlegmomenten tussen begeleiders blijven uitvoeren en vastleggen in het online dossier.
 - Maandelijks zorgteamoverleggen blijven borgen met duidelijke agenda's en notulen.
- Eerste stappen richting Wlz in eigen beheer.
 - Acties:
 - Oriënteren op de eisen en voorwaarden voor Wlz-zorg.
 - In kaart brengen wat organisatorisch en administratief nodig is.
 - Overleg voeren met relevante instanties en eventueel externe adviseurs.

Middellange termijn (1–3 jaar)

- Verdere uitbreiding en verdieping van het zorgaanbod.
 - Acties:
 - Onderzoeken welke nieuwe dagbestedingsactiviteiten mogelijk zijn op en rondom het erf.
 - Aansluiten van nieuwe doelgroepen, zoals schooluitvallers en deelnemers met auditieve beperkingen.
 - Taken en werkzaamheden blijven afstemmen op de draagkracht en interesses van deelnemers.
- Versterken van het zorgteam en samenwerking binnen de boerderij.
 - Acties:
 - Scholing en deskundigheidsbevordering blijven inzetten, passend bij nieuwe doelgroepen en zorgvormen.
 - Nauwere samenwerking tussen zorgteam en overige collega's op de boerderij stimuleren.
 - Modernisering van zorgprocessen combineren met de praktische, agrarische werkwijze.

Lange termijn (3–5 jaar)

- Groei en bestendiging van de zorgboerderij.
 - Acties:
 - Toewerken naar een stabiele bezetting van circa 50 hulpboeren op jaarbasis.
 - Wlz- en Wmo-zorg volledig in eigen beheer uitvoeren met eigen contracten.
 - Het netwerk structureel onderhouden en verder uitbreiden.
- Borging van kwaliteit en continu verbeteren.
 - Acties:
 - Actielijst blijven gebruiken als sturingsinstrument voor kwaliteit.
 - Jaarlijks evalueren of processen zoals intake, begeleidingsplannen en evaluatiemomenten aansluiten bij de praktijk.
 - Leren van incidenten, inspraakmomenten en tevredenheidsmetingen en deze vertalen naar concrete verbeteracties.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het kwaliteitsjaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 17-01-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)

Lijst met evaluatie-momenten maken voor komend jaar

Geplande uitvoerdatum: 12-01-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)

Lijst met evaluatie-momenten maken voor komend jaar

Geplande uitvoerdatum: 05-01-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)

2.3.2 -> Zijn er afspraken gemaakt over scholing en ontwikkeling? Ja -> Welke en met wie?

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)

werkoverleg 4e kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 19-12-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 13-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: vanwege sinterklaasperiode uitgesteld

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: wel op 1-12-2025 begonnen, maar in kleine stappen gefaseerd uitgevoerd.

Tevredenheidonderzoek deelnemers (hoe zorgen we ervoor dat er zoveel mogelijk hulpboeren de vragenlijst invullen en dat we deze ook allemaal terugkrijgen?)

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 21-11-2025 (Afgerond)

Bekijk scholingsaanbod van de Federatie Landbouw & Zorg. Is er scholing die van belang kan zijn voor onze zorgboeren?

Geplande uitvoerdatum: 20-11-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 01-11-2025 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 19-05-2025 (Afgerond)

Werkbeschrijving aanpassen bij 1.1.5 dat er geen schapen meer aanwezig zijn.

Geplande uitvoerdatum: 22-05-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 16-05-2025 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 20-05-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 13-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: alle opmerkingen van de auditor zijn verwerkt

zoonosenkeurmerk

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2024
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 08-05-2025 (Afgerond)

Indienen jaarverslag op verzoek van zorgboerin verzet. Uiterste indiendatum 21 februari.

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 11-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Vandaag is de uiterst in te leveren datum voor Hoeve Biesland, hiervoor is schriftelijk uitstel aangevraagd zie mailcontact van maandag 3 februari. Uitstel is gekregen, vandaag is het jaarverslag ingediend.

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 11-03-2025 (Afgerond)

Indienen jaarverslag op verzoek van zorgboerin verzet. Uiterste indiendatum 21 februari.

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 11-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: De uiterste indiendatum voor het inleveren van het jaarverslag voor 2025 is voor ons dit jaar op 11 maart. Hiervoor is uitstel aangevraagd bij KLJZ zie mailcontact op maandag 3 februari j.l.

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 14-02-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 04-03-2025 (Afgerond)

Lijst met evaluatie-momenten maken voor komend jaar

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 04-03-2025 (Afgerond)

controleer binnenkort graag weer even de gegevens op www.zorgboeren.nl. Dit dient eens in de drie maanden te gebeuren.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 04-03-2025 (Afgerond)

werkoverleg 1e kwartaal

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2025
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

controle brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 17-01-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Voortzetten van de wekelijkse overlegmomenten tussen begeleiders.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Maandelijks overleggen met het volledige zorgteam en de maatschap blijven uitvoeren.

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Blijven monitoren van stresssignalen en overprikkeling bij deelnemers.

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Actief contact leggen en onderhouden met gemeenten, WMO-consulenten, scholen en andere verwijzers.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Zorgen dat alle evaluatiegesprekken, begeleidingsplannen en rapportages actueel zijn en structureel worden ingepland.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Oriënteren op de eisen en voorwaarden voor Wlz-zorg. In kaart brengen wat organisatorisch en administratief nodig is. Overleg voeren met relevante instanties en eventueel externe adviseurs

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Onderzoeken welke nieuwe dagbestedingsactiviteiten mogelijk zijn op en rondom het erf.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Volgen van (online) scholing via 113 Zelfmoordpreventie door het begeleidingsteam.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Aansluiten van nieuwe doelgroepen, zoals schooluitvallers en deelnemers met auditieve beperkingen.

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Bekijk scholingsaanbod van de Federatie Landbouw & Zorg. Is er scholing die van belang kan zijn voor onze zorgboeren?

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Onderzoeken hoe deelnemers zich makkelijker en veiliger kunnen uiten in de tevredenheidsmeting, met name bij open vragen en het geven van tips.

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 07-01-2027

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2027

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026

Geldt voor locatie(s): Hoeve Biesland (2647)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026